

ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KARYAWAN TETAP DENGAN KARYAWAN OUTSOURCING PADA PT SANGGAR SARANA BAJA TIMIKA

Rima

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Jembatan Bulan, Timika, Indonesia
rimafebrianti9@gmail.com

Abu Bakar *1

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Jembatan Bulan, Timika, Indonesia
abubakarqueen@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the performance of permanent employees and outsourcing employees at PT Sanggar Sarana Baja Timika. To achieve this objective, the study employs a descriptive research method. The required data is collected through questionnaire surveys and observation techniques. Descriptive statistical analysis is used to analyze the research data, specifically the mean values that are operationalized according to the research needs. The results of the study indicate that the performance of permanent employees at PT Sanggar Sarana Baja Timika is higher compared to the performance of outsourcing employees. Furthermore, the analysis results highlight that the work quantity dimension is one of the most influential factors in the performance difference between permanent employees and outsourcing employees. Permanent employees at PT Sanggar Sarana Baja Timika demonstrate better work quantity compared to outsourcing employees.

Keywords: Performance, Permanent Employees, Outsourcing Employees.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* pada PT Sanggar Sarana Baja Timika. Untuk mencapai tujuan tersebut maka penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif. Adapun data yang dibutuhkan, dikumpulkan menggunakan teknik kuesioner dan observasi. Untuk menganalisis data penelitian ini, digunakan analisis statistik deskriptif, yakni nilai rata-rata (*mean*) yang dioperasionalkan sesuai kebutuhan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan tetap pada PT Sanggar Sarana Baja Timika lebih tinggi dibanding kinerja karyawan *outsourcing*. Lebih lanjut, hasil analisis menunjukkan bahwa dimensi kuantitas kerja menjadi salah satu faktor yang paling berpengaruh pada perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*. Karyawan tetap di PT Sanggar Sarana Baja Timika menunjukkan kuantitas kerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan *outsourcing*.

Kata Kunci: Kinerja, Karyawan Tetap, Karyawan Outsourcing.

PENDAHULUAN

Saat ini, seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta faktor-faktor sosial lainnya, tingkat persaingan dalam dunia bisnis semakin meningkat. Hal ini disebabkan oleh pertumbuhan

¹ Corresponding author

jumlah perusahaan yang didirikan untuk memenuhi permintaan pasar yang terus meningkat. Karena itu, setiap manajemen perusahaan perlu memiliki kemampuan untuk mengelola bisnis mereka dengan baik agar dapat bersaing dengan perusahaan lain, mencapai tujuan perusahaan, dan tetap relevan di pasar.

Agar dapat sukses dalam persaingan bisnis, sebuah perusahaan harus memiliki kemampuan untuk efektif mengelola semua aspek produksi yang dimilikinya. Dengan mengelola ini dengan baik, perusahaan dapat beroperasi secara efisien dan tetap fokus pada pencapaian tujuan perusahaan, serta menghindari pemborosan waktu, biaya, material, dan faktor lainnya dalam operasionalnya.

Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, manajemen tenaga kerja merupakan elemen yang sangat signifikan di antara segala faktor produksi yang ada dalam perusahaan. Karyawan atau tenaga kerja, sebagai anggota sumber daya manusia dalam perusahaan, memiliki peran yang sangat vital dalam keseluruhan operasi perusahaan sebagai motor penggerak utama yang menjalankan semua operasional perusahaan untuk menunjang eksistensinya. Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk dapat merencanakan kebutuhan tenaga kerjanya dengan baik.

Untuk menunjang aktivitasnya, tentunya perusahaan akan merekrut tenaga kerja yang dapat berkinerja tinggi. Kinerja adalah gambaran dari sejauh mana suatu kelompok atau organisasi mencapai atau memenuhi target, melaksanakan program, upaya, dan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan mereka (Mahsun dalam Alannita dan I Gusti, 2014: 34). Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang telah dicapai, merujuk pada tindakan pencapaian dan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan permintaan yang diberikan (Indrasari, 2017: 50). Oleh karena itu, langkah-langkah manajemen diperlukan dalam organisasi perusahaan untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai untuk berbagai jabatan, fungsi, dan pekerjaan yang mampu mencapai kinerja tinggi.

Dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan memiliki opsi untuk merekrut karyawan dengan dua status, yaitu karyawan tetap dan karyawan alih daya (*outsourcing*). Pemilihan perekrutan karyawan dengan status karyawan tetap atau dengan status karyawan alih daya (*outsourcing*) ini karena perusahaan mempertimbangkan level kompetisi antar perusahaan yang menyebabkan perusahaan dituntut untuk lebih memperhatikan setiap aktivitas yang terkait dengan *core* bisnisnya. Dengan memperhatikan *core* bisnisnya, perusahaan akan mampu menghasilkan barang dan jasa yang memiliki mutu untuk bersaing di pasaran. Selain itu, dengan level kompetisi perusahaan yang semakin tinggi, perusahaan akan berupaya guna menekan biaya produksinya. Dengan sistem alih daya (*outsourcing*), perusahaan akan dapat menekan biaya yang harus dikeluarkannya untuk menggaji karyawan pada perusahaan tersebut.

PT Sanggar Sarana Baja yang didirikan di Jakarta pada tahun 1997 merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi peralatan yang dibutuhkan oleh industri minyak dan gas, pertambangan dan pembangkit listrik, komponen alat-alat berat, transportasi, dan menyediakan jasa pengelasan serta mesin di lapangan. Fokus bisnis PT Sanggar Sarana Baja tersebut terus berlanjut, namun saat ini kebanyakan proyek yang dikerjakan perusahaan berfokus pada bidang pertambangan. Pada tahun 2010, perusahaan ini membuka sebuah workshop baru di Kuala Kencana, Kabupaten Mimika untuk mengerjakan proyek-proyek yang mendukung aktivitas operasional PT Freeport Indonesia.

Untuk menunjang aktivitasnya, PT Sanggar Sarana Baja Timika telah merekrut sejumlah karyawan. Dari seluruh karyawan tersebut, ada yang berstatus karyawan tetap, dan ada yang berstatus karyawan *outsourcing*. Untuk karyawan *outsourcing*, PT Sanggar Sarana Baja Timika bekerjasama dengan beberapa perusahaan, yaitu PT Darwin Kembar Jaya dan PT Kurnia Jaya Karya yang menyediakan jasa tenaga kerja untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang tidak berhubungan dengan *core* bisnis PT Sanggar Sarana Baja Timika, sehingga tidak semua departemen pada PT Sanggar Sarana Baja Timika terdapat karyawan *outsourcing* ini. Berikut disajikan data karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* pada PT Sanggar Sarana Baja Timika.

Tabel 1.1
Keadaan Karyawan Menurut Departemen dan Status
Pada PT Sanggar Sarana Baja Timika

No	Departemen	Status Karyawan		Bidang Pekerjaan Karyawan <i>Outsourcing</i>
		Tetap	<i>Outsourcing</i>	
1	Finance	2	1	Admin Finance
2	FMD Dept	8	1	Maintenance
3	Human Capital Business Partner	6	4	Admin, Support Transportasi, Teknisi Pendukung
4	Inventory	9	2	Admin
5	Management	3	0	
6	PPC	3	4	Admin
7	Production	180	0	
8	Production Engineer	5	1	Admin
9	Purchasing	1	0	
10	QA/QC	5	0	
11	QHSE CI	2	0	
12	Sales Support	9	0	
Jumlah		233	13	

Sumber: PT Sanggar Sarana Baja Timika, 2020.

Untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan oleh seluruh karyawan, maka dibutuhkan penilaian atas kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pencapaian sasaran kerja karyawan dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan. Hasil penilaian kinerja karyawan ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk perencanaan perekrutan karyawan di masa depan. Tentunya, Untuk mengukur kinerja, penting untuk menggunakan kriteria yang relevan yang fokus pada aspek paling penting dari pekerjaan karyawan. Dari beberapa pandangan para ahli, Indrasari (2017: 57-58) mengatakan konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan

guna mengukur dan menilai kinerja karyawan, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, keandalan, kehadiran dan kerja sama.

Atas dasar fenomena tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dengan Karyawan *Outsourcing* Pada PT Sanggar Sarana Baja Timika.**

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif, dan metode penelitian komparatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang bertujuan mendeskripsikan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi tertentu, atau mencoba menggambarkan fenomena secara detail (Yusuf, 2017: 62). Sedangkan penelitian komparatif adalah penelitian yang bertujuan untuk membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda (Siyoto dan Sodik, 2015: 42).

Metode penelitian deskriptif kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk menggambarkan kinerja karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* pada PT Sanggar Sarana Baja Timika, sedangkan metode penelitian komparatif digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur signifikansi perbedaan kinerja karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* pada PT Sanggar Sarana Baja Timika.

PT Sanggar Sarana Baja Timika telah merekrut sejumlah karyawan untuk mendukung aktivitas perusahaan. Di antara karyawan-karyawan tersebut, ada yang memiliki status karyawan tetap, sementara yang lainnya berstatus karyawan *outsourcing*. PT Sanggar Sarana Baja Timika menjalin kerjasama dengan perusahaan-perusahaan tertentu, seperti PT Darwin Kembar Jaya dan PT Kurnia Jaya Karya, yang menyediakan jasa tenaga kerja untuk melaksanakan kegiatan yang tidak terkait dengan inti bisnis PT Sanggar Sarana Baja Timika. Oleh karena itu, tidak semua departemen di PT Sanggar Sarana Baja Timika memiliki karyawan *outsourcing* ini.

Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, kinerja karyawan, termasuk karyawan *outsourcing*, memiliki kontribusi yang signifikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, berbagai langkah dilakukan. Salah satu langkah penting adalah melakukan penilaian kinerja. Untuk melaksanakan penilaian kinerja yang adil, diperlukan adanya standar patokan yang dapat digunakan sebagai pembanding dalam mengevaluasi kinerja karyawan.

Guna mengukur dan menilai kinerja karyawan, Indrasari (2017: 57-58) mengatakan konsep yang dapat digunakan sebagai dasar mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, keandalan, kehadiran dan kerja sama. Penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat penting dalam memberikan umpan balik terkait kemampuan, kekurangan, dan potensi karyawan. Hal ini berguna untuk merencanakan jalur dan pengembangan karier yang sesuai. Selain itu, hasil penilaian kinerja juga dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan yang tepat sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan secara efektif.

Dalam penelitian ini, untuk mengukur kinerja karyawan pada PT Sanggar Sarana Baja Timika digunakan analisis statistik deskriptif yakni nilai rata-rata (*mean*), dimana nilai kinerja karyawan diperoleh berdasarkan rata-rata nilai dimensi yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian

yang telah dilakukan, diperoleh deskripsi kinerja karyawan pada PT Sanggar Sarana Baja Timika sebagai berikut.

Kinerja Karyawan Tetap Pada PT Sanggar Sarana Baja Timika

Karyawan tetap adalah tenaga kerja yang bekerja di PT Sanggar Sarana Baja Timika dan telah memiliki kontrak atau perjanjian kerja tanpa batas waktu yang ditetapkan. Mereka adalah karyawan yang dianggap sebagai sumber daya manusia permanen dalam perusahaan tersebut. Adapun kinerja karyawan tetap PT Sanggar Sarana Baja Timika dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 5.1
Penilaian Kinerja Karyawan Tetap
Pada PT Sanggar Sarana Baja Timika

Resp.	Dimensi						Total	Mean	Kategori
	X'qual	X'quan	X'peng	X'and	X'had	X'ker			
1	5	5	5	4,5	4	5	28,5	4,75	SB
2	5	5	5	4,5	5	5	29,5	4,92	SB
3	4,5	4,5	4,5	4,5	5	5	28	4,67	SB
4	4,5	5	4,5	4,5	5	5	28,5	4,75	SB
5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	27	4,5	SB
6	5	4,5	5	4,5	4,5	4,5	28	4,67	SB
7	5	5	5	5	4,5	4,5	29	4,83	SB
8	5	5	5	5	5	5	30	5	SB
9	5	5	5	5	5	5	30	5	SB
10	5	5	5	5	5	5	30	5	SB
11	4	5	4,5	4,5	4,5	4	26,5	4,42	B
12	4	5	4,5	4,5	4,5	4,5	27	4,5	SB
13	5	5	5	4,5	4,5	5	29	4,83	SB
14	4,5	5	4,5	4,5	4	4,5	27	4,5	SB
15	4	4,5	4	4	4	4	24,5	4,08	B
16	5	5	5	5	5	5	30	5	SB
17	4	4,5	5	4,5	4,5	4,5	27	4,5	SB
18	5	5	4	5	4,5	5	28,5	4,75	SB
19	5	5	5	5	5	5	30	5	SB
20	5	5	5	5	5	5	30	5	SB
21	5	5	4	5	4,5	5	28,5	4,75	SB
22	5	5	4	5	4,5	5	28,5	4,75	SB
23	5	5	4	5	4,5	5	28,5	4,75	SB
24	5	5	4	5	4,5	5	28,5	4,75	SB
25	5	5	4	5	4,5	5	28,5	4,75	SB
Rata-Rata	4,76	4,9	4,6	4,74	4,62	4,8	28,42	4,74	SB

Sumber: Data diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 5.1 di atas dapat dijelaskan bahwa rata-rata kinerja karyawan tetap pada PT Sanggar Sarana Baja Timika, yang diukur menggunakan dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, keandalan, kehadiran dan kerjasama adalah sebesar 4,74 yang berada pada kategori sangat baik.

Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT Sanggar Sarana Baja Timika

Karyawan *outsourcing* adalah tenaga kerja di bawah naungan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang bekerja pada PT Sanggar Sarana Baja Timika, dan hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Adapun kinerja karyawan tetap PT Sanggar Sarana Baja Timika dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 5.2
Penilaian Kinerja Karyawan Outsourcing
Pada PT Sanggar Sarana Baja Timika

Resp.	Dimensi						Total	Mean	Kategori
	X'qual	X'quan	X'peng	X'and	X'had	X'ker			
1	5	4,5	4	4,5	4,5	4	26,5	4,42	B
2	3,5	3	3,5	5	4,5	4,5	24	4	B
3	4	4	4	4	4,5	4	24,5	4,08	B
4	5	5	5	5	5	5	30	5	SB
5	5	5	5	5	5	5	30	5	SB
6	4	4	4	4	4	4	24	4	B
7	2,5	3	3	3	4,5	4	20	3,33	B
8	2,5	3	2,5	3,5	2,5	4	18	3	B
9	5	5	5	5	5	5	30	5	SB
10	5	5	5	5	5	5	30	5	SB
11	5	5	5	5	5	5	30	5	SB
12	5	5	5	5	5	5	30	5	SB
13	5	4	4	4,5	4,5	4,5	26,5	4,42	B
Rata-Rata	4,35	4,27	4,23	4,50	4,54	4,54	26,42	4,40	B

Sumber: Data diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 5.2 di atas dapat dijelaskan bahwa rata-rata kinerja karyawan outsourcing pada PT Sanggar Sarana Baja Timika, yang diukur menggunakan dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, keandalan, kehadiran dan kerjasama adalah sebesar 4,40 yang berada pada kategori baik. Jika dibandingkan, perolehan nilai kinerja karyawan tetap dan karyawan outsourcing pada PT Sanggar Sarana Baja Timika berdasarkan dimensinya adalah sebagai berikut:

Tabel 5.3
Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Outsourcing Pada PT Sanggar Sarana Baja Timika Berdasarkan Dimensinya

Dimensi	Karyawan Tetap	Karyawan Outsourcing	Selisih
Kualitas Kerja	4,76	4,35	0,41
Kuantitas Kerja	4,9	4,27	0,63
Pengetahuan	4,6	4,23	0,37
Keandalan	4,74	4,50	0,24
Kehadiran	4,62	4,54	0,08

Kerjasama	4,8	4,54	0,26
Rata-Rata	4,74	4,40	0,34

Sumber: Data diolah, 2022.

Dari tabel 5.3 di atas, diketahui bahwa kinerja karyawan tetap pada PT Sanggar Sarana Baja Timika, berdasarkan dimensi dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Dimensi Kualitas

Kualitas kerja karyawan tetap bernilai 4,76 dan karyawan outsourcing 4,35 dengan selisih 0,41 hal ini menunjukkan karyawan tetap cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan outsourcing.

b. Dimensi Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja karyawan tetap bernilai 4,9 dan karyawan outsourcing 4,27 dengan selisih 0,63 hal ini menunjukkan karyawan tetap cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan outsourcing.

c. Dimensi Pengetahuan

Pengetahuan karyawan tetap bernilai 4,6 dan karyawan outsourcing 4,23 dengan selisih 0,37 hal ini menunjukkan karyawan tetap cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan outsourcing.

d. Dimensi Pengetahuan

Pengetahuan karyawan tetap bernilai 4,6 dan karyawan outsourcing 4,23 dengan selisih 0,37 hal ini menunjukkan karyawan tetap cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan outsourcing.

e. Dimensi Keandalan

Keandalan karyawan tetap bernilai 4,74 dan karyawan outsourcing 4,50 dengan selisih 0,24 hal ini menunjukkan karyawan tetap cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan outsourcing.

f. Dimensi Kehadiran

Kehadiran karyawan tetap bernilai 4,62 dan karyawan outsourcing 4,54 dengan selisih 0,08 hal ini menunjukkan kinerja karyawan tetap lebih baik jika dibandingkan dengan karyawan outsourcing.

g. Dimensi Kerja Sama

Kerja sama karyawan tetap bernilai 4,8 dan karyawan outsourcing 4,54 dengan selisih 0,26 hal ini menunjukkan karyawan tetap cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan outsourcing.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, terungkap bahwa kinerja karyawan tetap di PT Sanggar Sarana Baja Timika lebih unggul dibandingkan dengan kinerja karyawan outsourcing. Seluruh aspek kinerja karyawan tetap menunjukkan nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan outsourcing. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap memiliki kinerja yang lebih baik daripada karyawan outsourcing. Selain itu, ditemukan bahwa dimensi kuantitas kerja memiliki selisih nilai yang

paling signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja karyawan tetap di PT Sanggar Sarana Baja Timika lebih dominan dibandingkan dengan karyawan outsourcing.

Kinerja karyawan tetap yang lebih baik daripada karyawan outsourcing dapat dijelaskan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah kebutuhan untuk mencapai kinerja yang diharapkan dan menjaga kontrol terhadap tingkat keunggulan guna memenuhi kebutuhan konsumen. Setiap perusahaan memiliki harapan terhadap kinerja yang tinggi dari karyawan dalam menjalankan operasional perusahaan. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan, dan potensi dari setiap sumber daya manusia dalam perusahaan harus dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai hasil yang maksimal.

Perusahaan dan karyawan saling membutuhkan. Keberhasilan karyawan membawa kemajuan bagi perusahaan dan kedua belah pihak akan mendapatkan keuntungan. Bagi karyawan, mencapai keberhasilan berarti mewujudkan potensi diri mereka dan memperoleh kesempatan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Keberhasilan bagi karyawan melibatkan pencapaian pribadi, peningkatan keterampilan, dan pengembangan karir yang dapat memberikan stabilitas keuangan dan kepuasan pribadi. Namun, seringkali perusahaan mengabaikan pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Meskipun pentingnya pengelolaan sumber daya manusia telah menjadi isu yang sering didengar, namun penanganannya yang terencana dan terfokus, baik oleh perusahaan maupun karyawan itu sendiri, jarang dilakukan. Dunia saat ini menghadapi dua tantangan utama. Pertama, perubahan yang cepat menyebabkan dinamika karyawan yang membutuhkan keterampilan dan keahlian yang lebih tinggi. Kedua, keinginan dan kebutuhan konsumen yang terus berkembang secara dinamis. Konsumen selalu menginginkan keinginan dan kebutuhan yang terpenuhi secara berkualitas dan memuaskan. Salah satu masalah yang dapat mempengaruhi kinerja dalam sebuah organisasi adalah status karyawan. Perbedaan status antara karyawan tetap dan karyawan outsourcing mempengaruhi kinerja organisasi. Penelitian umumnya menyatakan bahwa status kerja berdampak pada kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tetap pada PT Sanggar Sarana Baja Timika lebih tinggi dibanding kinerja karyawan outsourcing. Hal ini menandakan bahwa karyawan tetap memiliki potensi yang lebih besar untuk memberikan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Lebih lanjut, hasil analisis menunjukkan bahwa dimensi kuantitas kerja menjadi salah satu faktor yang paling berpengaruh pada perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan outsourcing. Karyawan tetap di PT Sanggar Sarana Baja Timika menunjukkan kuantitas kerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan outsourcing.

Saran

Dari kesimpulan di atas, penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. PT Sanggar Sarana Baja Timika sebaiknya mempertimbangkan untuk merekrut karyawan sebagai karyawan tetap, bukan outsourcing. Hal ini karena kinerja karyawan tetap cenderung lebih baik dan stabil, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar untuk pertumbuhan perusahaan.
2. Perusahaan harus memperhatikan manajemen sumber daya manusia dengan baik, baik dari segi perekrutan, pengembangan, dan pengelolaan karyawan. Perusahaan harus memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dengan baik.
3. Pihak perusahaan sebaiknya memberikan motivasi dan insentif yang memadai kepada karyawan, terutama karyawan tetap yang memiliki kinerja lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, serta mempertahankan karyawan terbaik di perusahaan.
4. Perusahaan harus memastikan bahwa karyawan outsourcing yang digunakan memiliki keterampilan dan pengalaman yang memadai. Perusahaan juga harus memperhatikan kontrak kerja dan hak-hak karyawan outsourcing sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. Pihak perusahaan juga sebaiknya melakukan evaluasi dan monitoring secara berkala terhadap kinerja karyawan, baik karyawan tetap maupun outsourcing, untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai dengan target perusahaan dan perbaikan yang dapat dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. M. Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Alannita, Ni Putu dan I Gusti Ngurah Agung Suaryana. 2014. "Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, dan Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Individu". E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Volme 6 Nomor 1 Hal 33-45.
- Astutik, Dwi. 2011. Pengujian Hipotesis Dua Sampel Independen Berdasarkan Uji Mann-Whitney dan Uji Kolmogorov Smirnov Dua Sampel Serta Simulasinya Dengan Program SPSS. Skripsi. Jurusan Matematika Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Semarang.
- Asyhadie, H. Zaeni dan Rahmawati Kusuma, 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hartanti, Indah Putri. 2012. "Analisis Penerapan Outsourcing di Strategic Business Garuda Sentra Medika PT Garuda Indonesai (Persero) Tbk". Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Sarjana Ilmu Administrasi Universitas Indonesia.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Maulidah, Silvana. 2012. Modul 7 Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: Universitas Brawijaya.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Siyoto, Sandu dan M. Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Sutrisno, H. Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- , 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Taufiqurokhman. 2009. *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.

Yusuf, Muri. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana